

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение между Управлением образованием Администрации города Шарыпово и Шарыповской территориальной (городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по защите трудовых и социально - экономических прав работников образовательных организаций на 2016-2018 годы.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — Профсоюз) в лице председателя первичной профсоюзной организации Кунеевой Ирины Юрьевны;

работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Ни Маргариты Николаевны (далее - Администрация).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза*.*

1.5. Администрация обязана ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора. (Ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 30 .03. 2017 г. и действует по 30.03.2020 г. включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым *(территориальным)* соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Педагогическая работа воспитателей, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.10. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12.Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ (ст. 77 ТК РФ).

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.6. Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой  установлена квалификационная  категория | Должность, по которой рекомендуется  при оплате труда устанавливать  квалификационную категорию,  установленную по должности, указанной  в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа);  социальный педагог;  педагог-организатор;  старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Старший воспитатель;  воспитатель | Воспитатель;  старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор  основ безопасности  жизнедеятельности | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания);  инструктор по физической культуре |
| Мастер производственного  обучения | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения);  инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология») | Мастер производственного обучения;  инструктор по труду |
| Учитель-дефектолог;  учитель-логопед | Учитель-логопед;  учитель-дефектолог;  учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам);  учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);  музыкальный руководитель;  концертмейстер |
| Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер | Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) |
| Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель | Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре |
| Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);  инструктор по физической культуре | Старший тренер-преподаватель;  тренер-преподаватель |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы |
| Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные  программы | Преподаватель того же предмета,  (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения  образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования |

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.5.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.5.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий,годовым календарнымучебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

— по соглашению между работником и работодателем;

— по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.7. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.8. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет 42 календарных дня плюс 8 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней плюс 8 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный (летний) период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № 2);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 3).

5.11. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 7 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию 3 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

- на похороны близких родственников 10 календарных дней;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

5.13. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- председателю первичной профсоюзной организации 3 календарных дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 2 календарных дня;

- за непрерывный стаж работы в организации 10 и свыше лет – 1 день, кроме работников – совместителей при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.14. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). (*На основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».* (Приложение № 4)*.*

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ Минобрнауки РФ № 536 от 11.05.2016г.).

**VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, статьей 34 Устава города Шарыпово, постановлением Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011 г. № 133 Об утверждении Примерного положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово, а также Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» г. Шарыпово Красноярского края которое является приложением № 5 к коллективному договору на 2017-2020 годы и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже, чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней: 14 числа следующего месяца и 29 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере до проведения специальной оценки условий труда оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере в соответствии с Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579. (Приложение № 9).

6.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но ниже 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.6. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

**VII Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в организации общественное питание (комнаты (места) для приема пищи).

7.3. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данной организации; имеющим стаж работы в данной организации свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации (178ст ТК РФ).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы   
в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

7.5. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2.Использовать возможность возврата части страховых взносов   
(до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии   
с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012г № 580н.

8.3. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.5. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.7. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (Приложение № 7, 8).

8.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.10.Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.17. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.19.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011г.)

8.20. Стороны совместно обязуются:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

8.21. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.21.1.Администрацияобеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;

- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

-доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

-организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;

-разрабатывает инструкции по хранению пожаро и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

-обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры территории ДОУ с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);

- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.21.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

-организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

-контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;

-осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.21.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

-совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.9. Производить оплату труда работнику организации - руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива - \_5\_ баллов» *(*Приложение № 5)(статья 377 ТК РФ.);

9.3.10. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

* учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
* согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.5. **С учетом мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

*-* установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

* принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
* составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
* установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
* привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
* установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы *(ст. 100 ТК РФ)*;
* привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
* установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
* принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
* принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
* определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
* определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
* формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
* формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
* принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
* изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. **С учетом мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.7. **По согласованию с выборным органом** первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
* установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
* распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
* утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
* установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
* *распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);*

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в разделе № 12 к настоящему коллективному договору.

9.8. **С предварительного согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. **С предварительного согласия** вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка *(*части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.14. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.15. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

**Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

**ХI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ХII. Приложение к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.

2. Список должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда и имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3. Список должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

5. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 21 «Золотой ключик» комбинированного вида» г. Шарыпово Красноярского края.

6. Соглашение по охране труда.

7. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

8. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

9. Список должностей работников, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда.



дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными, краевыми законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение (организация) - образовательное учреждение, действующее на основании Устава общеобразовательного учреждения (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник – работник образовательного учреждения занимающий должность в соответствии со штатным расписанием;

представитель работодателя - руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

**II. Порядок приема, перевода и увольнения работников.**

**2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, - не более шести месяцев.

2.1.5. В срок испытания не засчитывается в период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.6. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.7. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273 «Об образовании в РФ».

2.1.8. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- **паспорт или иной документ, удостоверяющий личность**;

- **трудовую книжку**, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- **страховое свидетельство государственного пенсионного страхования**;

- **документы воинского учета** - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- **документ об образовании**, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- **справку** о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера). **При наличии судимости за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести** против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, **могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования**, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних **по решению комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав,** созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ст. ст. 331, 351.1 ТК РФ).

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведенияоб отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.9. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.11. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов(отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

2.1.12. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.14. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.15. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.16. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.17. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

**2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

**2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2 ТК РФ - без освобождения от основной работы.

2.3.8. Перевод работника на другую работу, в соответствии с медицинским заключением осуществляется в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;

- сокращение численности работников;

- уменьшение количества групп;

- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, совершивших аморальный проступок по месту работы.

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 192 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Трудовой договор с работником образовательного учреждения подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ), а именно **возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.**

Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 81 ТК РФ), а именно **правил его заключения** **в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.**

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в том же образовательном учреждении. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

**III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

**3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

* 1. **Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8.выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

**3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

**3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;

3.6.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.7. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

**3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание занятий;

отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;

удалять обучающихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

**3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

Курить табак, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

**IV.Рабочее времяи время отдыха**

**4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В учреждении устанавливается рабочая пятидневная неделя с двумя выходными днями с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Для заместителей заведующей – 40 часов в неделю с ненормированным рабочим днём,

воспитателей, педагогов-психологов – 36 часов,

музыкальных руководителей – 24 часа,

инструкторов по физкультуре – 30 часов,

учителей-логопедов – 20 часов,

педагогов дополнительного образования – 18 часов,

техническому и обслуживающему персоналу- 40 часов.

4.1.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

4.1.5. Режим работы администрации образовательного учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: 40-часовая рабочая неделя с ненормированным рабочим днём.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (Приложение №3 ).

4.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.7. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.9. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторожей.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.10. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

График работы персонала МБДОУ № 21 «Золотой ключик»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | 1 смена | 2 смена | Обед | Кол-во часов в день |
| 1 | Заместитель заведующей по воспитательно-методической работе | Пн. - Пт.  8.00 – 17.00 |  | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 2 | Заместитель заведующей по административно -хозяйственной работе | 8.00 – 17.00 |  | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 3 | Воспитатель | 7.00 – 14.00 | 12.00 -19.00 | - | 7 |
| 4 | Младший воспитатель | 8.00 – 13.00  15.00.-18.00 |  | 13.00-15.00 | 8 |
| 5 | Педагог-психолог | Вт, Ср, Птн  8.00 – 15.00 | Пн.,Чт.  11.00-18.00 | 12.00-13.00, | 7 |
| 6 | Шеф - повар | 8.00 - 17.00 | - | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 7 | Повар | 6.00 – 15.00 | 09.00 – 18.00 | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 8 | Кухонная рабочая | 6.00 – 15.00 | 09.00 – 18.00 | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 9 | Кладовщик | 8.00 – 17.00 | - | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 10 | Кастелянша | 8.00 – 17.00 | - | 12.00 - 13.00 | 8 |
| 11 | Машинист по стирке белья | 8.00 – 17.00 | - | 12.00 - 13.00 | 8 |
| 12 | Педагог дополнительного образования | 8.30 – 12.00 | 15.00-18.30 | - | 3,5 |
| 13 | Инструктор по физической культуре | 8.00 – 15.00 |  | 12.00-13.00 | 6 |
| 14 | Музыкальный руководитель 1.25ставки | Пн, Ср,Пт.  8.00 – 14.00 | Вт,чт- 12.00 – 19.00 | 12.00 – 13.00 | 6 |
| 15 | Музыкальный руководитель 1,5 ставки | вт, чт – 8.00 -16.20 | Пн, ср, пт-  10.40 – 19.00 | 12.00-13.00 | 7.2 |
| 16 | Уборщик служебных  помещений | 1 смена  7.00-15.30 | 2 смена  10.30-19.00 | 11.00 – 11.30  15.00-15.30 | 8 |
| 17 | Учитель-логопед  0.8 ставки | Пн 8.00 – 11.00  Чт. 8.00 – 12.00 | Вт. 15.00 – 18.00  Ср. 15.00 – 18.00  Пт – 15.00-18.00 |  | 3,2 |
| 18 | Учитель-логопед  0.4 ставки | Пн, Вт - 8.00 -9.00.  Ср, Чт, Пт –  8.00-10.00 |  |  | 1,6 |
| 19 | Учитель-логопед  0.8 ставки | Вт. 8.00 – 11.20  Ср. 8.00 – 11.20  Пт – 8.00- 11.20 | - Пн. 15.00 – 18.20  Чт. 15.00 – 18.20 |  | 3,2 |
| 20 | Делопроизводитель | 8.00 – 17.00 | | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 21 | Сторож | с 19.00 до 7.00,  выходные дни - 7.00 до 7.00 | | нет | 12-24 |
| 22 | Дворник | 8.00 – 17.00 | | 12.00 – 13.00 | 8 |
| 23 | Плотник  Сантехник  Электрик | с 18.00 до 22.00  с 18.00 до 22.00  с 18.00 до 22.00 | |  | 4  4  4 |

4.1.11. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.12. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в группу после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся.

4.1.13. В МБДОУ № 21 «Золотой ключик» установлена норма по проведению внутриучрежденческих мероприятий:

- Совет МБДОУ – не реже 1 раза в квартал;

- Общее собрание трудового коллектива – по мере необходимости, но не реже 2-х раз в календарный год;

- Педагогический совет МБДОУ – 5 раз в год;

- Родительские собрания – не реже 1 раза в квартал;

- методические объединения, рабочая группа, творческая группа - не реже 1 раза в квартал.

**4.2. Время отдыха:**

4.2.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.2.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в соответствии с графиком работы.

4.2.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.2.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.2.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней плюс дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы (Приложение №2); а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.2.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.2.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №3).

4.2.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.2.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.2.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

**V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

объявляет благодарность, выдает премию, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

**VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1.  За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

  замечание;

  выговор;

 увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

**VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.







фактически проработанное время;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, аспирантуре, докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

7. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

-При поступлении на педагогическую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала педагогическая работа;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев;

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

-при поступлении на педагогическую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учёбе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днём окончания учебного заведения и днём поступления на работу не превысил трёх месяцев;

-при поступлении на педагогическую работу после увольнения с педагогической работы, связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трёх месяцев (трёхмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

- при поступлении на педагогическую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной педагогической работы на другую, в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

1. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности МБДОУ.
2. Очередность и время предоставления длительного отпуска продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску определяются настоящим положением МБДОУ.
3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом МБДОУ.
4. Длительный отпуск заведующей образовательным учреждением оформляется приказом управления образованием.
5. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).
6. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по реализуемым учебным планам и программам или количество групп.
7. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности или переносится на другой срок по согласованию с работодателем образовательного учреждения.
9. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Принято на Общем собрании трудового коллектива

Протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017г. № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Приложение**

к Положению о порядке и условиях

предоставления педагогическим работникам

МБДОУ № 21 «Золотой ключик»

длительного отпуска сроком до одного года

Перечень

должностей, работа которых засчитывается

в стаж непрерывной педагогической работы

1. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы независимо от объёма педагогической работы:

- учитель-логопед

- педагог дополнительного образования

-музыкальный руководитель

- воспитатель.

2. Перечень должностей, работа которых засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при определённых условиях:

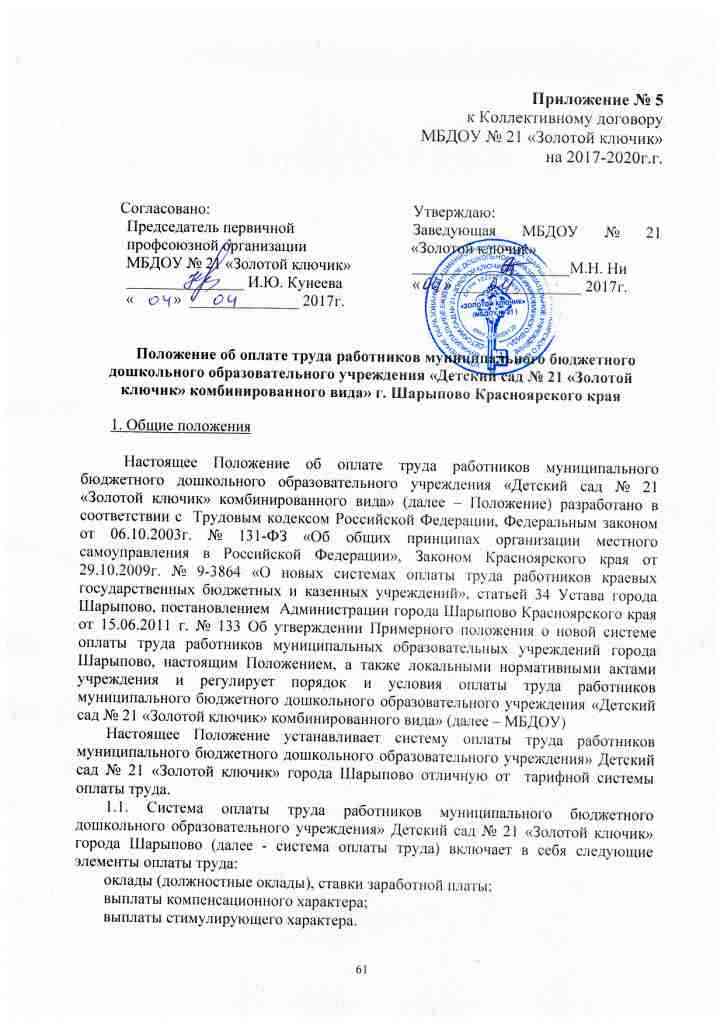
-заведующий образовательным учреждением

- педагог-психолог

-инструктор по физической культуре.

3. Время работы в должностях, указанных в пункте 2 настоящего перечня, засчитывается в стаж непрерывной педагогической работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 1 настоящего перечня, педагогической работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в следующем объёме:

- не менее 6 часов в неделю в образовательном учреждении.



1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) примерных положений об оплате труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Для работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик», с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения» Детский сад № 21 «Золотой ключик» (далее – учреждение) в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок) на основании постановления Администрации города Шарыпово Красноярского края от 15.06.2011г. № 133 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Шарыпово».

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок заработной платы работникам учреждения устанавливаются:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала первого уровня | | |
|  | | 2 713,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников  учебно-вспомогательного персонала второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень:  - младший воспитатель |  | 2 857,0 [<\*>](consultantplus://offline/ref=7E6BB1BD9795C2375176AE19AD2BD6B366B7DFF234FA5D0297DDE671A589EB631110C3DEDF3485FE637C31u1E6G) |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | | |
| 1 квалификационный уровень:  - инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель; | при наличии среднего  профессионального  образования | 4687,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5334,0 |
| 2 квалификационный уровень:  - педагог дополнительного образования; | при наличии среднего  профессионального  образования | 4906,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 5587,0 |
| 3 квалификационный уровень:  - воспитатель, педагог- психолог; | при наличии среднего  профессионального  образования | 5373,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6119,0 |
| 4 квалификационный уровень:  - учитель – логопед. | при наличии среднего  профессионального  образования | 5880,0 |
| при наличии высшего  профессионального  образования | 6699,0 |

<\*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3226,0 руб.,

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 N 247н:

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: делопроизводитель | 2857,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3013,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: | 3170,0 |
| 2 квалификационный уровень: инспектор по кадрам | 3 484,0 |
| 3 квалификационный уровень: шеф- повар | 3828,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4831,0 |
|  |  |

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.5.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

О = О + О x К,

min min где,

О - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

О - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки

min

заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по

квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к

которому относится должность работников;

К - повышающий коэффициент.

2.5.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.5.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.4.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.5.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должности "учитель" по следующим основаниям:

Таблица 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Предельное  значение  повышающего  коэффициента |
| 1 2 3 | За наличие квалификационной:  высшей квалификационной категории  первой квалификационной категории  второй квалификационной категории | 25%  15%  10% |
| 4 | За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:  для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений | 50% |

\*Определяются следующие условия установления повышающего коэффициента:

Коэффициент устанавливается всем педагогическим работникам учреждения в одинаковом размере;

Коэффициент устанавливается в случае, если доля стимулирующих выплат педагогических работников за качество и результаты труда превышает 25% от общего фонда оплаты труда.

Расчет повышающего коэффициента (k) в учреждении осуществляется следующим образом:

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат <25%, то k=0%;

если доля стимулирующих выплат педагогических работников без учета персональных выплат >25%, то коэффициент рассчитывается по формуле k=Q1/Qокл\*100%,

где Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату минимальных окладов (должностных окладов) педагогических работников.

Q1=Q – Qгар – Qстим – Qотп

где Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников,

Qгар – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, персональных стимулирующих выплат;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на стимулирующие выплаты педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников

если k > предельного значения, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

2.5.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

n

К = SUM К ,

i=1 i

где

К - повышающий коэффициент по каждому основанию;

i

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.5.6. Повышающий коэффициент особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета, зала и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

2.5.7. Повышающий коэффициент за увеличение численности воспитанников в группе над средней наполняемостью групп в учреждении:

M x (U - U ) x N

k i i ср i

К = SUM --------------------,

i i=1 N

n

где,

k - число групп, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося,

i

определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы, приведенной в пункте 2.4.4 настоящего Положения;

N - нагрузка по каждому предмету;

i

N - норма часов на ставку;

n

U - численность учащихся в классе, в котором учитель, преподаватель

i

имеет нагрузку;

U - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением

ср

классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

k1

U = SUM U / k1,

ср i=1 i

где

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При U < U повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся

i ср

в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Таблица 4

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада (должностного оклада), ставки  заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений, дворник, сторож, кухонный рабочий, кладовщик, грузчик, швея – кастелянша, машинист по стирке белья. | 2454,0 |
| 2 квалификационный уровень | 2572,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2857,0 |
| 2 квалификационный уровень: электрик, плотник, слесарь – сантехник, повар. | 3484,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3828,0 |
| 1. квалификационный уровень | 4612,0 |

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативными правовыми актами города Шарыпово, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы).

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Виды компенсационных выплат | Размер в процентах к окладу  (должностному окладу), ставке  заработной платы без учета повышающих коэффициентов |
| 1 | За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) | 20 |
| 2 | Руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении | 15 |
| 3 | Руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов | 20 |
| 4 | За ненормированный рабочий день | 15 |

\* В образовательном учреждении, имеющем группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих группах.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

Образовательное учреждение вправе самостоятельно в коллективном договоре учреждения, внутренних локальных актах устанавливать дополнительные критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учета увеличения должностного оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы;

- выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С 1 балла x Бi ,

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

С 1 балла - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

Б i - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

n

С 1 балла  = (Q стим - Q стим рук) / SUM Б i,

i=1

где:

Q стим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q стим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей;

Q стим не может превышать Q стим1.

Q стим1 = Q зп - Q гар - Q отп,

где:

Q стим1 – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Q зп - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал;

Q гар - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Q отп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков,выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые два дня временной нетрудоспособности, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения   
на плановый квартал.

Q отп = Q баз х N отп / N год,

где:

Q баз - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете учреждения на плановый квартал без учета выплат по итогам работы;

N отп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

N год - количество календарных дней в плановом квартале.

4.9. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, для заместителей заведующей - квартальные выплаты.

4.10. Фонд стимулирующих выплат за качество и результативность труда распределяется на:

фонд ежемесячных выплат – 10%,

фонд выплат по итогам работы- 5%.

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений определяются согласно таблице 6:

Таблица 6

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников дошкольных образовательных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения | Условия | | | Предельное количество баллов | | | | | | | Периодичность мониторинга |
| наименование | | индикатор |
| 1  Педагогические работники: воспитатель | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | |
| 1.1. Достижения детей | 1.1.1.Наличие призовых мест в различных выставках, конкурсах, и др. на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский, международный, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Победители, призёры,  Лауреаты | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла за работу,  номер.  муниципальный – 2 балла за работу, номер.  (Очное, заочное участие). | | | | | ежемесячно | |
| 1.1.2.Участие дошкольников в различных выставках, конкурсах и др. на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский и международный утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Активность детей | | 0,2 балла  за 1 ребёнка  (Очное, заочное участие) | | | | | ежемесячно | |
| 1.2.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | 1.2.1. Заболеваемость у детей | | До 9 %  От 9,1.% -11 %  От 11,1 - 13 % | | 3  2  1 | | | | | ежемесячно | |
| 1.2.2.Обеспечение высокой посещаемости детей | | 77-80 %  80,1-85%  85,1 и выше | | 1  2  3 | | | | | ежемесячно | |
| 1.2.3.За выполнение плана посещаемости детей в логопедической группе | | 82-87 %  87,1-92%  92,1 и выше | | 1  2  3 | | | | | ежемесячно | |
|  |
| 1.2.4.Отсутствие несчастных случаев, травм воспитанников | | 0 | | 2 б | | | | | ежемесячно | |
| 1.2.5. Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников (интеграция детей с отклонениями в развитии по заключению ГПМПК, дети с ОВЗ в общеразвивающих группах) | | По факту | | От 0,2 балла до 4,6 балла за каждого ребёнка | | | | | ежемесячно | |
| 1.3. Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников | 1.3.1. Отсутствие родительской задолженности за МБДОУ | | 0 | | 1 балл | | | | | ежемесячно | |
| 1.3.2. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций | | 0 | | 3 б | | | | | ежемесячно | |
| 1.3.3. Высокий уровень решения конфликтных ситуаций | | По факту | | 2 б | | | | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | |
| 1.4.Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 1.4.1.Разработка и реализация проектов и программ | | 1.4.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | | 3 | | | | | ежемесячно | |
| 1.4.1.2.Получение гранта | | 5 | | | | |
| 1.5.Активность педагога | 1.5.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства  на разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный. | | «Ступеньки мастерства»,  «Педагогический дебют». | | 8 (за каждый этап по 4 б.)  2 балла – уровень ДОУ; очное участие | | | | | ежемесячно | |
| 1.5.2. Представление педагогами передового педагогического опыта  (представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;  4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;  3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;  2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;  1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | | От 1 до 5 баллов | | | | | ежемесячно | |
| 1.5.3. Наличие призовых мест педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;  муниципальный – 2 балла (очное, заочное участие). | | | | | ежемесячно | |
| 1.5.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | | | | | ежемесячно | |
| 1.5.5.Участие в детских праздниках (в качестве персонажа на мероприятиях в других группах) | | Фактическое участие | | По 1 баллу за каждое мероприятие | | | | | ежемесячно | |
| 1.6. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).  В адаптационных группах длительностью не менее полугода. | | Активность детей | | 0,2 балла за одного ребёнка | | | | | ежемесячно | |
| **Выплаты за важность выполняемой работы,**  **степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | |
| 1.7. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,  постоянное и активное участие | | 0-3  (плюс 3 балла руководителю объединения) | | | | | ежемесячно | |
| 1.8. Осуществление дополнительных работ | 1.8.1.Ведение общественной работы | | Фактическое выполнение работы | | От 0 до 5 (плюс 5 – руководителю общественной организации) | | | | | ежемесячно | |
| 1.8.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | | По факту | | От 1 до 5 баллов | | | | | ежемесячно | |
| 1.8.3.Участие в общественной жизни ДОУ | | Фактическое участие | | От 0,5 б до 4 баллов | | | | | ежемесячно | |
| 2  Педагогические работники:  педагог-психолог | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | |
| 2.1. Реализация задач коррекционно-развивающей работы с детьми | Применение современных образовательных технологий, методик, ИКТ | | Системность применения | | 1 балл | | | | | ежемесячно | |
| 2.2.Работа с семьями воспитанников | Проведение индивидуальных консультаций с родителями | | Фиксированное количество в журнале консультаций | | 0,1 балла за одну консультацию | | | | | ежемесячно | |
| 2.3. Осуществление дополнительных работ | 2.3.1.Ведение общественной работы | | Фактическое выполнение работы | | От 0 до 5  (плюс 5 баллов руководителю общественной организации) | | | | | ежемесячно | |
| 2.3.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | | По факту | | От 0 до 5 баллов | | | | | ежемесячно | |
| 2.3.3.Участие в общественной жизни ДОУ | | Фактическое участие | | От 0,5 б до 4 б | | | | | ежемесячно | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | |
| 2.4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК; дети с ОВЗ в общеразвивающих группах. | По факту | | | | От 0,2 балла до 4,6алла за каждого ребёнка | | | | ежемесячно | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | |
| 2.5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 2.5.1.Разработка и реализация проектов и программ | | 2.5.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | | | | 3 | | ежемесячно | | |
| 2.5.1.2. Получение гранта | | | | 5 | |
| 2.6.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 2.6.1. Участие в работе психолого-медико-педагогическом консилиума учреждения | | Постоянное и активное участие, подготовка отчётной документации | | | | 2 балла | | ежемесячно | | |
| 2.6.2.Содействие в обеспечении благоприятного психологического микроклимата в коллективе | | Проведение тренингов и семинаров на уровне ДОУ | | | | 1 балл  за мероприятие | | ежемесячно | | |
| 2.6.3. Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,  постоянное и активное участие | | | | 0-3  (плюс 3 балла руководителю объединения) | | ежемесячно | | |
| 2.7.Активность педагога | 2.7.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства  на разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | | «Ступеньки мастерства»,  «Педагогический дебют» | | | | 8 (за каждый этап по 4 б.)  2 балла – уровень ДОУ;  очное участие | | ежемесячно | | |
| 2.7.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, НПК, ЕМД, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;  4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;  3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;  2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;  1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | | | | От 1 до 5 баллов | | ежемесячно | | |
| 2.7.3. Наличие призовых мест педагога в творческих конкурсах,  конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;  муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие). | | ежемесячно | | |
| 2.7.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | | ежемесячно | | |
| 2.7.5. Участие в детских праздниках (в качестве персонажа) | | Фактическое участие | | | | По 1 баллу за каждое мероприятие | | ежемесячно | | |
| 2.8. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).  В адаптационных группах длительностью не менее полугода. | | Активность детей | | | | 0,2 балла за одного ребёнка | | ежемесячно | | |
| 3  Педагогические работники:  Учитель-логопед | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности**  **при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | |  | |  | |
| 3.1.Реализация задач коррекционно-развивающей работы с детьми | 3.1.1.Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса | | Достижения детей более высоких показателей развития в сравнении с городскими показателями (положительная динамика) | | | | От 1 б до 3 баллов | | ежемесячно | | |
| 3.1.2.Применение современных образовательных технологий, методик, ИКТ | | Системность применения | | | | 1 | | ежемесячно | | |
| 3.2.Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса | 3.2.1.Участие в работе психолого-медико-педагогическом консилиума учреждения | | Постоянное и активное участие, подготовка отчётной документации | | | | 2 | | ежемесячно | | |
| 3.2.2.Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,  постоянное и активное участие | | | | 0-3  (плюс 3балла руководителю объединения) | | ежемесячно | | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | |
| 3.3.Активность педагога | 3.3.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства  на разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | | «Ступеньки мастерства»,  «Педагогический дебют» | | | | 8 (за каждый этап по 4 б.)  2 балла – уровень ДОУ;  Очное участие | | ежемесячно | | |
| 3.3.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;  4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;  3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;  2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;  1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | | | | От 1 до 5 балла | | ежемесячно | | |
| 3.3.3. Наличие призовых мест педагога в творческих, конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях; утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;  муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие). | | ежемесячно | | |
|  | 3.3.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | | ежемесячно | | |
| 3.4.Осуществление дополнительных работ | 3.4.1.Ведение общественной работы | | Фактическое выполнение работы | | | | От 0 до 5 (плюс 5 – руководителю общественной организации) | | ежемесячно | | |
| 3.4.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | | По факту | | | | От 1 до 5 баллов | | ежемесячно | | |
| 3.4.3.Участие в общественной жизни ДОУ | | Фактическое участие | | | | От 0,5 балла до 4 баллов | | ежемесячно | | |
| 3.5. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).  В адаптационных группах длительностью не менее полугода. | | Активность детей | | | | 0,2 балла за одного ребёнка | | ежемесячно | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | |  |  | |  | |
| 3.6.Высокий уровень педагогического мастерства при организации сопровождения воспитанников с ограниченными возможностями здоровья | Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК (дети с ОВЗ в общеразвивающих группах) | | По факту | | | | От 0,2 балла до 4,6 балла  за каждого ребёнка | | ежемесячно | | |
| 3.7. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 3.7.1.Разработка и реализация проектов и программ | | 3.7.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | | | | 3 | | ежемесячно | | |
| 3.7.1.2.получение гранта | | | | 5 | |
| 4  Педагогические работники: музыкальный руководитель,  инструктор по физической культуре, педагог доп. образования | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | | | | | |
| 4.1. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса | Участие в работе методического совета, методических объединений, творческой группы, базовой методической площадки, ГТГ и др. | | Реализация соответствующего плана работы, наличие профессиональной документации,  постоянное и активное участие | | | | 0-3  (плюс 3 балла руководителю объединения) | | ежемесячно | | |
| 4.2.Осуществление дополнительной работы | 4.2.1. Ведение общественной работы | | фактическое выполнение работы | | | | От 0 до 5 (плюс 5 баллов руководителю общественной организации) | | ежемесячно | | |
| 4.2.2. Привлечение благотворительной помощи (благотворительных средств) | | По факту | | | | От 1 до 5 | | ежемесячно | | |
| 4.2.3.Участие в общественной жизни ДОУ | | Фактическое участие | | | | От 0,5 балла до 4 баллов | | ежемесячно | | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | | | | | |
| 4.3.Достижения детей | 4.3.1. Участие дошкольников в различных выставках, смотрах, конкурсах и др. на разных уровнях: муниципальном, региональном, всероссийском, федеральном, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Активность детей | | | | 0,2 балла  за 1 ребёнка  (Очное, заочное участие) | ежемесячно | | | |
| 4.3.2. Наличие призовых мест в различных выставках, конкурсах на разных уровнях: муниципальный, региональный, всероссийский, международный, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Победители, призёры,  лауреаты | | | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла за работу; номер.  муниципальный – 2 балла за работу, номер (очное, заочное участие). | ежемесячно | | | |
|  | 4.3.3. Наличие призовых мест в фестивалях, спартакиадах на: муниципальном уровне, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Победители, призёры,  лауреаты | | | | Очное участие  региональный-8б;  муниципальный – 5б. | ежемесячно | | | |
| 4.4.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды | 4.4.1.Индивидуальная работа со сложным контингентом дошкольников, имеющих нарушения в развитии по заключению ГПМПК (дети с ОВЗ в общеразвивающих группах). | | По факту | | | | От 0,2 балла до 4,6 балла за каждого ребёнка | ежемесячно | | | |
| 4.4.2.Отсутствие несчастных случаев, травм воспитанников на занятиях по ФК. | | 0 | | | | 2 б | ежемесячно | | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | | | | | |
| 4.5. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью | 4.5.1.Разработка и реализация проектов и программ | | 4.5.1.1. Призовое место в конкурсе проектов и программ | | | | 3 | ежемесячно | | | |
| 4.5.1.2. Получение гранта | | | | 5 |
| 4.6.Активность педагога | 4.6.1. Участие педагога в конкурсах профессионального мастерства  на разных уровнях: ДОУ, муниципальный, региональный | | «Ступеньки мастерства»,  «Педагогический дебют» | | | | 8 (за каждый этап по 4 б.)  2 балла – уровень ДОУ; Очное участие | ежемесячно | | | |
| 4.6.2.Представление педагогами передового педагогического опыта (представление опыта работы на городских методических объединениях, ЕМД, НПК, открытый показ ОД, мастер-классов, семинаров, круглых столов и т.д.) | | 5б – за открытый показ ОД с детьми на уровне города;  4б – за представленный опыт с педагогами на уровне города;  3 б – за открытый показ ОД с детьми на уровне ДОУ;  2 б - за представленный опыт с педагогами на уровне ДОУ;  1 б – за участие в пед. советах, МС, МО, ТГ. | | | | От 1 до 5 | ежемесячно | | | |
| 4.6.3. Наличие призовых мест педагога в творческих, конкурсах, конкурсах профессионального мастерства фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | Региональный, всероссийский, международный-3 балла;  муниципальный – 2 балла (Очное, заочное участие). | ежемесячно | | | |
| 4.6.4.Участие педагога в творческих конкурсах, конкурсах профессионального мастерства, фестивалях, смотрах на разных уровнях, утверждённых администрацией ДОУ, УО. | | Муниципальный  Региональный  Всероссийский,  Международный | | | | От 0,2 балла за работу (очное и заочное участие) | ежемесячно | | | |
| 4.6.5. Участие в детских праздниках (в качестве персонажа на мероприятиях в других группах) | | Фактическое участие | | | | По 1 баллу за каждое мероприятие | ежемесячно | | | |
| 4.7. Эффективность воспитательно-образовательной работы с детьми | За ведение педагогических долгосрочных проектов, утверждённых администрацией ДОУ (длительностью не менее одного учебного года).  В адаптационных группах длительностью не менее полугода. | | Активность детей | | | | 0,2 балла за одного ребёнка | ежемесячно | | | |

4.13. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, опыт работы, повышение уровня оплаты труда молодым специалистам, выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, без учёта увеличения оклада при наличии квалификационной категории, определяется в процентном отношении к окладу, ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно таблице 7 к настоящему Положению:

Таблица 7

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы | Размер к окладу |
| 1 | Выплата за опыт работы в занимаемой должности [<\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743374B) |  |
| 1.1 | от 1 года до 5 лет  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 5%  15%  20% |
| 1.2 | от 5 лет до 10 лет  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 15%  25%  30% |
| 1.3 | свыше 10 лет  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=F5E873B220E81E6EDEDA994F2447ED1C04EE709B491A82C82595B923917451F2FD6CA794D7A01EAF75D3743375B) | 25%  35%  40% |
| 2 | Выплата учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфораструктуры: кабинетами, музыкальными и спортивными залами | 10%  20% |
| 3 | Молодым специалистам (специалистам до 30 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования), заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающими работу в образовательном учреждении, в соответствии с уровнем профессионального образования, устанавливаются персональная выплата на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения, в размере 20% к окладу. | 20% |
| 4 | Краевые выплаты воспитателям,  младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей\*\*\*\* | 718,4 руб.  2155,2 руб. |
| 5 | Выплата шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания | 20% |

Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

<\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее – выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рублей на одного воспитателя, в размере 2155,2 рублей на одного младшего воспитателя. Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

Выплаты младшим воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 2155,2 рубля на одного работника.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.14. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с таблицей 8 к настоящему Положению:

Таблица 8

Виды и размеры

выплат по итогам работы работникам учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Критерии оценки результативности  и качества труда работников Учреждения** | **Условия** | | Предельное количество баллов |
| **наименование** | **индикатор** |
| 7.1. Степень освоения выделенных бюджетных средств | % освоения выделенных бюджетных средств | 90% выделенного объема средств  95% выделенного объема средств | 25  50 |
| 7.2. Объем ввода законченных ремонтом объектов | Текущий ремонт  Капитальный ремонт | выполнен в срок,  в полном объеме | 25  50 |
| 7.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | Наличие по факту | 50 |
| 7.4.Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | Задание выполнено | в срок, в полном объеме | 50 |
| 7.5. Достижение высоких результатов в работе за определенный период | Оценка результатов работы | наличие динамики  в результатах | 50 |
| 7.6.Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | участие | 50 |
| 7.7. Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | участие | 50 |

4.15. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в размере, определённом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей расчета персональной выплаты размер заработной платы составляет 10592 рубля.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени и указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника, как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам МБДОУ, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБДОУ производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда руководителей МБДОУ, их заместителей

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

1) должностной оклад;

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Перечень должностей, профессий работников МБДОУ, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности указан в приложении № 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением;

а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с таблицей 6 к настоящему Положению.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Таблица 9

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N  п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей  учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 11 | Дошкольные учреждения | свыше  350 | от 251  до350 | от 151  до 250 | до 150 |
| 22 | Общеобразовательные  учреждения | свыше  500 | от 351  до 500 | от 201  до 350 | до 200 |
| 33 | Учреждения дополнительного образования | свыше  500 | от 351  до 500 | от 201  до 350 | до 200 |

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Управления образованием Администрации г. Шарыпово и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда

Руководителей по сумме баллов, определенных на основе с

ледующих показателей деятельности:

Таблица 10

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Количество обучающихся, детей в учреждениях | за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Количество обучающихся детей в учреждениях дополнительного образования детей: |  |  |
| в многопрофильных  в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,3  0,5 |
| 3.Количество лицензированных программ | за каждую программу | 0,5 |
| 4.Количество работников в учреждении | дополнительно за каждого работника, имеющего: |  |
| первую квалификационную категорию | 0,5 |
| высшую квалификационную категорию | 1 |
| учетную степень | 1,5 |
| 5.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый класс | 15 |
| 6.Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки , стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра; столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда | за каждый вид | 15 |
| 8.Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения | за каждую единицу | 3, но не более 30 |
| 9. Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 10. Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений | за каждый вид | 10 |
| 11. Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе | за каждого обучающегося (воспитанника) | 0,5 |
| 12. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп) | за каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |
| 13. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом | на 15 мест (не менее) | 15 |
| 14.Количество разработанных методических пособий за календарный год | за каждое методическое пособие | 10 |
| 15.Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях | за каждые 5 договоров | 5 |

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми Администрацией города Шарыпово.

Порядок

исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного бюджетного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения (далее - учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

n

SUM ДО

i=1 i

ДО = ----------------,

ср n

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

ср

заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих муниципальных образовательных бюджетных учреждений, без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.7. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений, их заместителей устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.8. Выплаты стимулирующего характера для руководителей муниципальных образовательных бюджетных учреждений производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений выделяется в бюджетной смете муниципальных образовательных бюджетных учреждений.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителям учреждений.

6.11. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретное количество должностных окладов определяется по типам учреждения и устанавливается приказом Управления образованием Администрации города Шарыпово.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Управлением образованием Администрации города Шарыпово.

Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений и их заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя) определяется в размере не превышающем размера, установленного в таблице:

Таблица 11

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование типов учреждения | Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год) | |
| Руководитель учреждения | Заместитель руководителя |
| 1 | Дошкольные образовательные учреждения | До 2,6 | До 2,3 |

6.12. Распределение фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально руководителем Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением образованием Администрации города Шарыпово (далее - комиссия).

6.13. Образовательные бюджетные учреждения предоставляют руководителю Управления образованием Администрации города Шарыпово и в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую мнение органов самоуправления образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.14. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.15. Руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово по согласованию с комиссией принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола руководитель Управления образованием Администрации города Шарыпово издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.16. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей дошкольных учреждений устанавливаются согласно таблице 12 к настоящему Положению:

Таблица 12

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия

их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений для руководителей,

заместителей дошкольных учреждений

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений | | Условия | | | Предельный размер выплат к выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы | |
| наименование | индикатор | |
| **Руководитель учреждения** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| 1. Создание условий для осуществления образовательного процесса | 1.1.материально- техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| 1.2. обеспечение санитарно- гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 5% |
| 1.3. укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав | | | положительная динамика оттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 5% |
| 1.4. эффективность финансово-экономической деятельности | | | исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности | | 5% |
| своевременность и качество проведения ремонтов | | 5% |
| обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами | | 5% |
| 2. Сохранение здоровья учащихся в учреждении | 2.1. организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | | | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | | 5% |
| 2.2. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья воспитанников | | | отсутствие динамики увеличение числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников | | 10% |
| 3. Выполнение муниципального задания | 3.1. степень выполнения муниципального задания | | | 100% | | 10% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 4. Обеспечение качества образования в учреждении |
| 4.1. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах | | 5% |
| 4.2. достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | наличие призеров и победителей | | 5% |
| 5. Сохранность контингента детей | наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение детей в пределах 1 - 2% от общей численности | | 5% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
| 6. Эффективность управленческой деятельности | 6.1. обеспечение государственно- общественного характера управления в учреждении | | | наличие и функционирование в учреждении органа государственно- общественного управления | | 5% |
| 6.2. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | | | 0 | | 5% |
| 6.3. отсутствие нарушений трудового законодательства | | | 0 | | 5% |
| 7. Управленческая культура | 7.1. качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации) | | | наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации | | 5% |
| 7.2. эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава | | | наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров | | 5% |
| **Заместитель руководителя** | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |
| 8. Создание условий для осуществления учебно- воспитательного процесса | 8.1.материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебно- воспитательного процесса | | | в соответствии с лицензией | | 5% |
| 8.2. наличие высококвалифицированных педагогических кадров | | | положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию | | 10% |
| 8.3.обеспечение санитарно- гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно- бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | | | отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки | | 10% |
| 8.4. система непрерывного развития педагогических кадров | | | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | | 10% |
| 9. Сохранение здоровья детей в учреждении | 9.1. организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором цикличным меню | | | отсутствие жалоб, замены продуктов, замечаний Роспотребнадзора | | 5% |
| 9.2. создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей | | | организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников | | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |
| 10. Обеспечение качества образования в учреждении | 10.1. участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы | | | участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах | | 10% |
| 10.2. достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях | | | 10.2.1.победы в конкурсах инновационных учреждений, победы профессиональных конкурсах | | 10% |
| 10.2.2.наличие призеров и победителей | | 10% |
| 11. Сохранность контингента обучающихся, воспитанников | 11.1. наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования | | | движение воспитанников в пределах 1 - 2% от общей численности | | 10% |
|  |  | 11.2. Выполнение работы, не входящей в круг обязанностей | | | Фактическое выполнение | | 20 |
|  | Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | | |
|  | 12. Эффективность управленческой деятельности | 12.1.Управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания) | | | наличие и реализация программ и проектов | | 10% |
| 12.2.Привлечение ресурсов сторонних организаций | | | Наличие договоров | | 10 |
| 12.3. Качественный учет основных средств, товарно-материальных ценностей, результатов хозяйственно-финансовой деятельности | | | По факту | | 10 |
| 12.4. Своевременность и качество оформления документации, отражение в системе бухгалтерского учета хозяйственных средств и их движения | | | 100% | | 10 |
| 12.5. Полный объем и высокий уровень проведения запланированных мероприятий | | | 100% | | 10 |
| 12.6. Активное участие в пополнении внебюджетного фонда МБДОУ и их сохранности | | | По факту | | 10 |

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей учреждений дополнительного образования устанавливаются согласно таблице 13 к настоящему Положению:

6.19. Руководителям, заместителям учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

Таблица 13

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | При наличии высшей квалификационной категории  При наличии первой квалификационной категории  При наличии второй квалификационной категории | 20%  15%  10% |
| 2 | Сложность, напряженность и особый режим работы | 60% |
| 3 | Опыт работы в занимаемой должности <\*>:  От 1 года до 5 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 5%  15%  20%  15%  20% |
| 4 | От 5 года до 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 15%  25%  30%  25%  30% |
| 5 | свыше 10 лет  при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слов "Заслуженный" при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <\*\*>  при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <\*> | 25%  35%  40%  35%  40% |

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.20. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению руководителя Управления образованием на срок не более 1 года.

6.21. Выплаты стимулирующего характера для руководителей учреждений, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.22. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.23. Стимулирующие выплаты по итогам выплачиваются по итогам работы за календарный или учебный год.

6.24. Размер стимулирующих выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителям, заместителям руководителя по следующим основаниям:

Таблица 14

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Условия | | Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке |
| Наименование | Индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%  от 99,1% до 100% | 70%  100% |
| Проведение ремонтных работ | Текущий ремонт Капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 25%  50% |
| Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году | Учреждение принято надзорными органами | без изменений | 50% |
| Участие в инновационной деятельности | Наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | Наличие важных работ, мероприятий | Международные  Федеральные  Межрегиональные  Региональные  Внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |

6.25. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.26. В случае неисполнения руководителями указов Президента Российской Федерации и законодательных органов власти по повышению заработной платы работников учреждения и не достижения целевых показателей, предусмотренных муниципальным заданием, руководителям муниципальных образовательных учреждений уменьшаются стимулирующие выплаты за эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

6.27. Руководителям учреждений, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.28. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа Управления образованием Администрации города Шарыпово.

7. Расходные обязательства

Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством муниципального образования город Шарыпово Красноярского края.

8. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата в соответствии с новой системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, администрации города, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новой системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных образовательных бюджетных учреждений и случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела 1 настоящего Положения.

8.3. Размер средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных образовательных бюджетных учреждений, устанавливается в настоящем Положении об оплате труда.

8.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3. | порядке. | - |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4. | Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда |  | Август 2017 г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ |  |
| 5. | Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ |  | Август 2017 г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ |  |
| 6. | Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства |  | Август 2017 г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ |  |
| **7.** | Провести осмотр и укрепление оборудования на прогулочных площадках**.** |  | Август  2017г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ |  |
| **8.** | Провести работы по укреплению и подготовке к зиме. |  | Октябрь  2017г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ. |  |
| **9.** | Проведение весеннего месячника по уборке  и благоустройства территории. | **1000 руб.** | Май.  2017г. | Заведующая МБДОУ, комиссия по ОТ. |  |

**2.Технические мероприятия.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Испытание и измерение параметров электропроводки. | 63165 руб. | июль | Заведующая МБДОУ, зам. зав. по АХР | 6 чел |
| 2. | Утепление оконных проемов |  | Сентябрь  2017г. | Младший воспитатель, воспитатель | 63 чел. |
| 3. | Установка унитаза в группе «Дюймовочка». | 5084руб. | Январь, август | Зам. зав. по АХР | 13 чел |
| 4. | Ремонт ограждения, веранд |  | Июнь, июль | Зам. зав. по АХР, плотник | 63 чел |

**3. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые**

**мероприятия.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Медицинский осмотр | 180000 | август | Медицинская сестра, заведующая МБДОУ | 58 чел. |
| 2. | Организация  гигиенической подготовки и переподготовки | 10040 | октябрь | Заведующая МБДОУ | 53 чел. |
| 3. | Оснащение мебелью (столы, стулья, ) | 72250 | июль | Зам. зав. по АХР | 6 чел |
| 4. | Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации | 19250 | В течение года | Зам.зав. по АХР | 63 чел |
| 5. | Зооэнтомологическое обследование территории детского сада | 6000 | Май | Зам.зав. по АХР | 63 чел |
| 6. | Промывка,опрессовка системы Г.В.С | 24000 | Май  Сентябрь. | Зам.зав. по АХР |  |

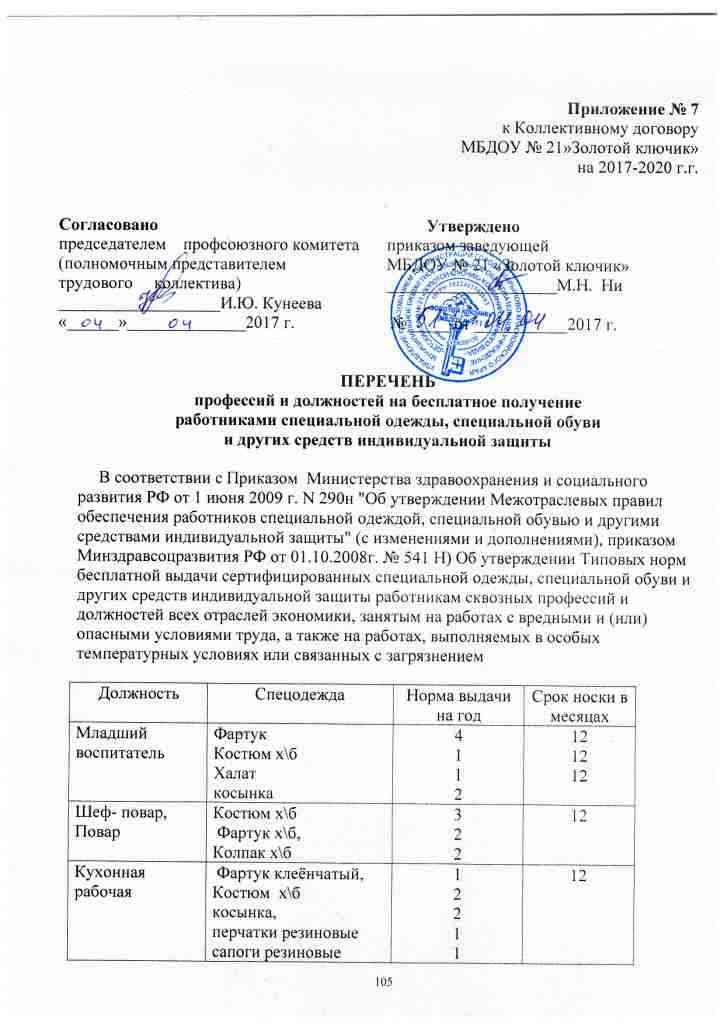
**4.Мероприятия по обеспечению средств**

**индивидуальной защиты.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Обеспечение работников мылом,  смывающими и обезвреживающими средствами  в соответствии с установленными нормами | 57000 | в соответствии с  утвержденным списком | Заведующая МБДОУ | 63 чел. |
| 2. | Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками) | 1750 | Электрик, ответственный за электрохозяйство | Зам. зав. по АХР | 2 чел. |
| 3. | Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами | 20260 | в соответствии с утвержденным списком | Заведующая МБДОУ,  зам по АХР | 2  чел. |
| 4. | Приобретение аптечки первой медицинской помощи | 7000 | для всех сотрудников | Зам.зав.по АХР | 63 чел |
| 5. | Приобретение дезинфицирующих средств, (жавелион). | 53000 | Из расчета площади ОУ | Зам по АХР | 63 чел |

**5. Мероприятия по пожарной безопасности.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Разработка и утверждение инструкций  о мерах пожарной безопасности |  | август | комиссия по ОТ | 63 чел |
| 2 | Заправка и поверка 25 огнетушителей | 14500 | Июнь | зам по АХР | 63 чел |
| 3. | Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала |  | Июнь, 1 раз в квартал | комиссия по ОТ, заведующая МБДОУ | 63 чел |
| 4. | Освобождение запасных путей от хранения неисправной мебели, другого хлама |  | постоянно | зам по АХР | 63 чел |
| 5. | Техническое обслуживании и ремонт пожарной сигнализации | 10800 | В течение года | Зам. зав. по АХР | 63 чел. |
| 6. | Проверка ПК на водоотдачу | 4800 | июнь | Зам.зав. по АХР | 63 чел. |
| 7. | Обслуживание кнопки вывода на пульт пожарной охраны | 21600 | В течение года | Зам. зав. по АХР | 63 чел. |
| 8. | Перекатка пожарных рукавов |  | Раз в 6 месяцев | Зам. зав. по АХР | 63 чел. |
| 9. | Проведение инструктажей (вводного, повторного, внепланового, целевого). |  | Раз в 6 месяцев, вновь поступившим на работу | Заведующая МБДОУ, ответственный за пожарную безопасность | 63 чел. |



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Уборщик служебных помещений | Халат,  рукавицы,  калоши резиновые, перчатки резиновые | 1  6 пар  1 пара  2 пары | 12 -(халат),  2 - (рукавицы) |
| Машинист по стирке белья | Халат х\б,  Фартук прорезиненный,  калоши  косынка | 1  1  1  1 | 12  12 |
| Медицинский персонал | перчатки резиновые, респиратор,  халат,  колпак | 2 пары  1  2  1 | 12  2  12 |
| Кладовщик | Халат  рукавицы | 1  4 пары | 12 |
| Слесарь-сантехник  Плотник | Сапоги резиновые  Перчатки резиновые, рукавицы комбинированные | 1  1 пара  6 пар | Дежурные  24 |
| Электромонтер | Перчатки диэлектрические, калоши | Дежурные  Дежурные | Дежурные |
| Воспитатель | Халат | 1 | 12 |
| Дворник | Куртка х/б на утепляющей прокладке, фартук, рукавицы комбинированные, валенки на зимний период, калоши | 1  1  6 пар  1 пара  1 пара | 18  12  24  12 |

Принято на Общем собрании трудового коллектива

Протокол от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г. № \_\_\_.

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_





|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Кухонная рабочая | 10% | приготовление и работа с дез. средствами | - П.1.155- работы, связанные с мойкой посуды, тары, технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химический веществ. |
| Заместитель заведующей по административно-хозяйственной работе | 8% | привоз и хранение дез. средств | - П.1.153 - погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную |
| Уборщик служебных помещений | 10% | приготовление и работа с дез. средствами | - П.1.158- все виды работ с применением кислот щелочей и других химических веществ, чистка ковров вручную |
| Младший воспитатель | 10% | приготовление и работа с дез. средствами | - П.1.155- работы, связанные с мойкой посуды, с применением кислот, щелочей, работа по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации |
| Кладовщик | 7% | работа с дез. средствами | - П.1.153-погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную |
| Слесарь–сантехник | 10% | работа в опасных условиях труда | -п. 1. 147- работа, связанная с чисткой канализационных колодцев (приказ от 20.08.1990г. № 579 «Об утверждении положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы государственного образования СССР» |
| Кастелянша | 10% |  | Работа с электрооборудованием, работа при наличии пыли растительного и животного происхождения |
| Электрик | 10 |  | - П.1.132- работы с постоянным магнитным полем: работы, связанные с постоянными магнитами либо с постоянными электромагнитами (электромагниты, соленоиды и т. п.) при напряженности магнитного поля 100 Э и более.  - П.1.133-. Работы в электрическом поле напряженностью 20 кВ/м и более. |

Принято на Общем собрании трудового коллектива

Протокол от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 г. № \_\_\_.

Председатель собрания \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_